

島根労働局発表  
令和6年12月9日(月)

担 当	島根労働局労働基準部
	監督課長 市倉 健人
	監察監督官 元行 展久
	TEL 0852-31-1156

### 島根労働局長による ベストプラクティス企業との意見交換を実施しました ～建設工事発注者と建設事業者との意見交換～

島根労働局（局長：いわみひろふみ岩見浩史）では、11月の「過労死等防止啓発月間」における「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、「ベストプラクティス企業」（地域の中で、長時間労働の削減などに積極的に取り組んでいる企業）との意見交換を実施しました。

今回は、令和6年4月に時間外労働の上限規制の適用が始まるとともに、就業条件の改善などが急務となっている建設業にスポットを当て、働き方改革の推進に先進的に取り組んでいる建設工事発注者と建設事業者から、それぞれの取組についてご説明いただきました。

島根労働局では、今後も長時間労働の削減などに向けて、このような取組事例を広く紹介していきます。

#### 島根労働局長による ベストプラクティス企業との意見交換（実施結果概要）

- 1 日 時 令和6年11月22日（金）
- 2 場 所 松江市向島町134番地10 松江地方合同庁舎5階  
島根労働局専用大会議室

#### 3 取組内容

松江市（建設工事発注者）	協和地建コンサルタント株式会社（建設事業者）
<ul style="list-style-type: none"><li>○ 週休2日制度の促進</li><li>○ 余裕期間の設定</li><li>○ DXの活用など</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 経営理念の明確化及び見える化</li><li>○ 経営理念に基づく労務施策の実践</li></ul>

○取組内容の詳細は、別紙を参照ください。

## 島根労働局長がベストプラクティス企業と意見交換を行いました

建設業においては、今年4月から時間外労働の上限に関する法規制の適用が開始されたところです。このほか、建設業は他の産業と比べて労働時間や給与水準などの労働条件が必ずしも良いとは言えない状況があります。

建設業で働く方々の就業環境の改善については、一義的には建設事業者が取り組むべきものではありませんが、建設業の取引慣行などがネックとなっている実態などを踏まえると、建設事業者が行う働き方改革に対する発注者の理解と協力が不可欠となっています。

こうしたことを背景として、ベストプラクティス（先進的取組事例）として、松江市（建設工事発注者）、協和地建コンサルタント株式会社（建設事業者）のそれぞれの取組について、労働局長がお話を伺いました。

○意見交換実施日：令和6年11月22日（金）

○意見交換参加者：厚生労働省島根労働局 岩見局長

松江市 財政部 松浦契約検査課長、高梨建設工事監理室長

協和地建コンサルタント株式会社 石倉社長、土江社員

＜発注者：松江市＞

- ・所在地 松江市末次町86
- ・建設工事発注状況（令和5年実績）
 

土木工事	141件
建築工事	16件 ほか

＜建設事業者：協和地建コンサルタント株式会社＞

- ・所在地 松江市東津田町1326-1
- ・代表者 代表取締役 石倉 昭和
- ・事業内容 温泉・水源開発 ほか
- ・従業員数 約30名



（ベストプラクティス企業との意見交換の様子）

左奥から 松江市財政部  
松浦契約検査課長、高梨建設工事監理室長  
協和地建コンサルタント株式会社  
石倉社長、土江社員  
右中央 島根労働局 岩見局長

# ○松江市（建設工事発注者）の主な取組内容等について

## ◆週休2日制度の促進

週休2日を達成した工事について、(1)工事金額の増額、(2)工事成績評価への加点の2つのインセンティブを受注事業者に付与することを通じて、建設事業者における週休2日制度の促進を図っている。

・週休2日工事とは

工事着手日から工事完成日までの期間において、週休2日相当(4週8休以上)の現場閉所を達成した工事

**【発注方式】**

(1)発注者指定型  
発注者が、発注時から受注者に対して週休2日の確保に取り組むことを指定する発注方式

(2)受注者希望型  
受注者が工事着手前に発注者と協議し、週休2日の確保に取り組むか否かを選択する発注方式

**【週休2日を達成した場合】**

(1)工事金額の増額  
通常の積算金額に対し、労務費、機械経費、諸経費(共通仮設費率、現場管理費率)に加算した補正係数を乗じて設計変更を行う。

(2)工事成績評価への加点  
工事成績評価の「工程管理」の項目で加点評価を行う。(週休2日を達成できなかった場合での減点は行わない)

■補正係数について

補正係数	月単位 4週8休以上	週単位 4週8休以上	補正なし
発注者指定型 (現場閉所)	労務費 1.04	労務費 1.02	労務費 1.00
	機械経費(賃料) 1.02	機械経費(賃料) 1.02	機械経費(賃料) 1.00
	共通仮設費 1.03	共通仮設費 1.02	共通仮設費 1.00
	現場管理費 1.05	現場管理費 1.03	現場管理費 1.00
受注者希望型 (現場閉所)	労務費 1.04	労務費 1.02	労務費 1.00
	機械経費(賃料) 1.02	機械経費(賃料) 1.02	機械経費(賃料) 1.00
	共通仮設費 1.03	共通仮設費 1.02	共通仮設費 1.00
	現場管理費 1.05	現場管理費 1.03	現場管理費 1.00
受注者希望型 (交替制)	労務費 1.04	労務費 1.02	労務費 1.00
	現場管理費 1.03	現場管理費 1.01	現場管理費 1.00

※4週6休以上、4週7休以上の補正係数は廃止。  
※市場単価、土木工事標準単価の補正係数もそれぞれ改定(市場単価の交替制補正係数を新たに新設)

## ◆余裕期間の設定

実工期(準備工を含む。)に入るまで、余裕期間を受注事業者に付与することにより、余裕をもって資材確保、職人手配などができるようにしている。

(2) 余裕期間設定工事

■余裕期間とは

実工期 + 余裕期間 = 受注者は、建設資材や労働者の確保の準備ができる

余裕期間  
実工期の30%まで  
かつ  
60日を超えない範囲

対象工事(松江市の場合)  
※フレックス方式を採用

- 4,000万円以上の土木一式工事
- 2,000万円以上の法面工事
- 1,000万円以上の舗装工事

※金額はいずれも当初設計額

■フレックス方式のイメージ図

発注時(発注者) | 余裕期間(発注者が設定) | 実工期(準備期間+施工日数(不稼働日数含む)+片付期間) | 完成日

契約時(受注者) | 余裕期間 | 実工期期間(全体工期内で受注者が実工期を選択) | 完成日

できること

- 工事の円滑な施工体制の確保を図るため、事前に労働者の確保や現場に搬入しない資材等の準備などを行うことができる期間です。
- 労働者の確保
- 現場に搬入しない資材の準備
- 現場の下見
- 工事看板等の作成
- 上記作業に係る関係者との協議
- 下請との契約(労働者確保)

できないこと

現場代理人及び主任技術者又は監理技術者の配置が必要な作業はできません。また、工事着手にあたる作業や工事着手後に行う作業はできません。

- 現場事務所の設置
- 工事看板等の設置
- 現地測量
- 現場での埋設物調査、試掘
- 支障物件の撤去
- 樹木保護、植草
- 工場製作工
- 現場への資材の搬入
- 発注者(監理員含む)との協議
- 交通管理者との協議
- 建設企業等との協議
- 近隣住民(自治会等含む)との調整
- 工事のお知らせの配布
- 工事写真の撮影
- 施工計画書の作成
- 仮設工事
- 上記作業に係る関係者との調整

## ◆デジタルトランスフォーメーションの活用など

DXを活用した「工事情報共有システム」の導入による業務効率化、建設業のイメージアップ推進諸施策による建設人材確保を図っている。

### 3. 業務の効率化に向けて

(1) 工事情報共有システムの活用

**【情報共有システムとは】**  
公共工事において、受発注者の関係者間で、工事目的物を施工・管理する上で必要な情報を電子的に一元管理・共有し、相互利用を図るシステムをいう。

(2) 建設業のイメージアップ推進

① 優良建設技術者インタビューのホームページ掲載  
⇒ 毎年度実施する「松江市優良建設工事等表彰」の対象となった技術者の方々に書面インタビューを行い、当事者の言葉で建設業の魅力を伝えていただく。

② 格付※における、学校支援活動に対する加点  
⇒ 各学校で職場体験・現場見学・出前授業等を行った実績により、格付の際に点数を加点しているが、令和7年度の登録時からの加点を引き上げ(5点→10点)。  
※格付・土木工事・建築工事の登録時に、事業者を規模や工事実績、地域貢献度等に応じてランク付けする制度。ランクにより受注できる工事の規模が変わる

③ 従業員の健康づくりに取り組む事業所の評価  
⇒ 従業員の健康づくりに積極的に取り組んでいる事業者に対し、入札制度におけるインセンティブ付与を検討中。

## ○協和地建コンサルタント株式会社（建設事業者）の主な取組内容等について

### ◆経営理念の明確化及び見える化

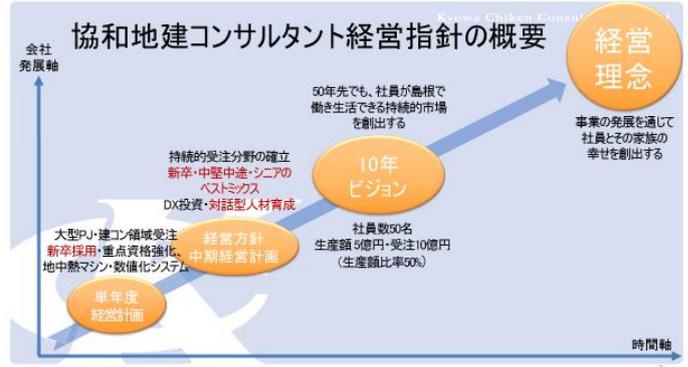
社員とその家族の幸せの創出という経営理念を明確化及び従業員と共有した上で、中長期的経営指針を整合させ、諸施策を展開している。

協和地建コンサルタントの経営理念 Kyowa Chiken Consultant Co., Ltd.

「事業の発展」に貢献する社員に対して、幸せを創出するための処遇、労働条件、成果配分、等を提供する、という経営の意思表示。

**事業の発展を通じて  
社員とその家族の幸せを創出する**

最終的に、「社員とその家族の幸せの創出」が協和地建コンサルタントの事業運営の目的であることを明確化。



### ◆経営理念に基づく労務施策（心理的安全性確保、健康経営など）の実践

経営理念に基づき、心理的に安全・安心な職場づくり、従業員の健康確保増進などを図り、良好な労働条件・若手人材確保に成功している。

当社における心理的に安全・安心な職場づくり

人間は、心理的に「安心・安全」な職場環境、人間関係の中でこそ、最高のパフォーマンスを発揮できる！

1on1ミーティング 対話型人材育成研修 マネージャーコーチング

様々な「対話」を通じて、組織力・チーム力を最大化！

「健康経営」関連施策例（R04～06）

ヘルスカケア研修（鍼灸師によるお灸講座） 卓球台導入（1Fオープンスペース）

レクリエーション（ソフトバレーボール（新規イベント） オフィスでやさしい（置き型社食）

インターンシップ受け入れ（大学、高専、高校）

松江工業高校インターンシップ（3日間） 島大・高専合同インターンシップ（5日間） 島大生協「まな・たび講座」（5か月間）

主な労働条件・就業実績

完全週休二日制（年間休日123日）  
 半日有給、時間単位有給  
 新入社員リフレッシュ休暇（3日）、病欠休暇（5日）  
 ノー残業デー、ハッピーホリデー制度  
 時間外労働10.0時間/月（R05年度）  
 有給取得日数12.4日/年（R05年度）

## ○島根労働局・岩見局長のコメント

建設工事発注者側からの説明に対し、「一般産業では当たり前のように導入されている週休2日制を建設業においても当たり前のものとしていくためにも、まずは、公共工事の発注者が、週休2日制を導入する工事現場にインセンティブを与えることは、建設業界全体の底上げを図るという観点で非常に心強く感じる」とコメントしました。

また、建設事業者側からの説明に対しては、「建設業の現場では、若手の新規入職が少ないため、高齢の方がリタイアした後に現場の担い手が不足することが懸念されている。若い方が働きたいと思えるような職場を作ることは、解決に向けて取り組むべき重要なポイントではないか。人材を費用ではなく、資産として捉えることが重要で、そのための投資を様々な工夫を凝らして実践している」とコメントしました。

島根労働局では引き続き、県内企業の過重労働解消に向けた取組を推進していきます。ぜひ、県内の建設事業に従事する皆様、そして、発注者の皆様も、本取組事例を参考にさせていただき、建設業の働き方改革の実現に向けて取組を推進していただきますよう、ご理解・ご協力をお願いいたします。



左から、高梨建設工事監理室長、松浦契約検査課長、岩見労働局長、石倉社長、土江社員